

社会福祉法人あいえる協会 2018年度活動全体方針

4月1日から報酬改定による新たなサービスや加算が実施されることになり、今回の改定が各事業所にどのような影響を与えるのか見極める必要がある。また報酬改定と合わせて、国によるグループホーム等の実態調査が始まり、それらを基に個別ホームヘルパー利用等が3年後に見直されていくため、国の情勢を注視しながら取り組みを進めていかなければならない。

法人においては、理念の整理・明確化と合わせて、引き続き活動・組織のひずみの改善・改革を進めていきたい。自分たちが何をめざし、どんな活動を組み立て、体制を作っていくのか、各自が意識して取り組んでいく。

個々のニーズを一層掘り下げ、安心して暮らせる生活づくりと環境設定のあり方を考えながら、また本部一部部署のスキルアップ、部署間の連携を強め、将来を見越した体制づくりに向け、人材の確保・育成を進めていく。

そのために今年度は、「各部署横断の仕組み」として、新たに危機管理部門を設けるとともに、中堅職員を軸にしたチームを3つ設け(支援・制度・運動)、部署間の連携を強めるとともに、次の時代を担う人材育成、新人育成を進めていく。

1. 理念面

・従来の身体介護中心の支援から、知的・高次脳障害にも対応した「生活づくり、支援の理念」を整理しながら、「いきいきと力を発揮できる活動づくり」「安心して暮らせる楽しみをもった生活づくり」「さびしさを感じることのない仲間づくり」の3点について、より一層具体化していく。

・また、従来の施設からの地域移行を軸とした取り組みから活動が多様化しているため、「活動の理念」を再整理し、法人がこれまで進めてきた取り組み経過を振り返る機会を持ち、法人として今後何をめざすか「将来ビジョン」を考えながら、それぞれの活動の意味や役割を整理していきたい。来年はちょうど活動30周年を迎えるため、それに向けて、法人全体で同じ目標が持てるよう、理念を整理する機会を計画していきたい。

2. 活動面

(行政取り組み)

・向こう3年間で、制度再編・改革がより一層進められようとする中、ますます交渉力の強化が必要となってくる。国の動向を注視しながら、「生活実態と制度の乖離」から必要な制度改善を提案し訴えていく力を養っていく。

・交渉前の学習会の充実、日頃の取り組み(交通・街づくりや施設取り組み等)により、交渉での発言や障害者へのわかりやすい説明など各自が「交渉の主体」としてより一層意識化できるよう取り組んでいく。

・制度学習はまだまだ各部署まかせの面もあることから、中堅職員が中心となって制度学習・当事者運動を進めるチームを作り、各部署で新人育成も含めて進める仕組みを作っていく。

(活動づくり)

・日中活動やグループホームを中心に、長期休暇取り組みや企画・イベント等で、それぞれが役割をもって楽しみながら参加できるよう、仲間づくりも意識して取り組んでいく。

・障害者が当事者としての力、ピアの力を発揮できるよう、「立ち上がり」を支える活動づくりに力を入れていく。フラッシュモブや地域交流の他、他団体と共同した「施設・街づくり・防災等の取り組み」を作り出し、各取り組みでの「活動の軸」となる当事者の育成、役割づくりをすすめていきたい。

(施設取り組み)

・大阪府内の施設入所者は約5千人で、その60～70%がいまだに何十年も入所し続けている状況がある。

・大阪府・市・区で、地域移行、地域生活支援拠点の具体化の議論を進め、取り組み・仕組みの再構築に

取り組んでいく。そのこととリンクして、住吉区自立支援協議会での施設訪問や光園等での外出取り組みについて、引き続き他団体と協働して取り組んでいく。

- ・まいどでは今年度から「住吉区基幹相談支援センター」を受託することから、その業務の一つである「地域移行支援取り組み」の具体化として、住吉区協議会を軸にして施設取り組みを展開していく。

- ・その取り組みの中での人材の育成も考えていく。施設や施設障害者の実態を知るところから、自分たちが何をめざすのか考えていくために、取り組みには様々な職員・当事者が参画できるようにしていく。

(地域展開)

- ・地域では虐待事例をはじめ、8050 問題など危機的なケースがまだまだ埋もれており、寝屋川では精神障害者が十何年も監禁され亡くなるといった悲惨な事件も発生している。

- ・住吉区協議会の中で、地域生活支援拠点の面的整備の検討と合わせ、危機的なケースを救い出すために、重度障害者等を受け入れられる基盤の拡充、事業者連携の仕組みづくり、新事業所の育成を進めていく。

- ・ピアエンジン、日中活動を中心に地域とのつながり・交流を継続してもち、フラッシュモブを通じて障害者が地域で暮らしていることをアピールしていくとともに、街づくり・防災の取り組みを通じて地域との協働を作っていく。

3. 支援面

(生活づくり)

- ・それぞれの生活・活動場面での支援において、本人の障害特性や生育歴からくる不安感やさびしさをやわらげていくために、安心できる生活づくり、仲間づくりのための取り組み、環境設定を検討していく。

- ・ヘルパー・支援員まかせとなっている生活を見直し、各部署で事務作業を軽減し、職員が介護に入るなど当事者と関わる時間を増やし、ふだんの生活で家事等を一緒に取り組み、楽しみながら生活力を付けていくことや、職員も共に余暇活動に参加したり、日帰り・一泊旅行などにも意識的に取り組んでいく。またそうした見直しにより、各生活現場でヘルパー・支援員への発信を強めていく。

(支援計画)

- ・掘り下げ会議、支援計画会議の充実により、「課題整理・掘り下げ⇒支援方針の見極め⇒全部署の方針統一⇒振り返りとズレの修正」のサイクル化を目指し、掘り下げ時点で中核ニーズ(キーワード)を見出し、支援方針の共有を進めていく。不安感やさびしさの解消に向けて、日常的な楽しみづくり、仲間づくりなどの環境設定をより意識して、支援の中身を明確化・豊富化していく。

- ・中堅職員の「支援」の検討チームを作り、「生活づくり・支援の理念」の整理を進めるとともに、個々の職員が知識習得、スキルアップのために外部研修や他団体見学を行い、全体へフィードバックできる仕組みを作る。

- ・支援方針について、ケース会議、支援の学習会、介護現場での共同を通じて、職員だけでなく介護職員・ヘルパー・支援員への浸透や共有を図っていく。

4. 組織運営面

(部署連携)

- ・部署間の情報共有、交流の機会、ケース会議、制度学習等の共同によるサポートの仕組みづくりを行う。部署内完結や部署だけの視点ではなく、法人全体の俯瞰的な視点から発信をしていく。

- ・各部署での課題の吸い上げ、掘り下げ、総括・方針の明確化、共有を確実にするために、「部署会議⇒事業会議⇒運営委」のサイクルを確立していく。全体がそのサイクルを活用するよう、意識化をすすめていく。

- ・事業会議における本部の総括・方針の見極めを強め、円滑な部署連携、課題解決ができるようサポート行う。

- ・中堅職員による3チーム(支援・制度・運動)を設け、本部職員と中堅職員が共同して、定期的な学習会、

年間で行う職員研修会を実施し、各部署での新人育成やスキルアップを引っ張っていく仕組みを作る。

(危機管理)

・本部に危機管理部門を設置し、各部署を横断的に見て状況を把握し、各当事者の生活・介護にかかるチェックや助言、事故・ひやりはっとへの対応、防災マニュアル等の各種規定の作成と管理等を進めていく。

(人材確保・育成)

・個々の生活上の課題を見出すために、介護現場やグループホームの生活チェック、当事者と関わる時間を増やすため、勤務体制の見直しを行い、現場でのヘルパー・支援員との認識の共有を強めていく。

・年6回の職員研修(中堅職員が担当する研修3回、交渉前学習会、中堅職員研修、虐待研修)を継続して実施し、全職員のつながりづくりとスキルアップを図る。また個々の研修については一定の研修計画を立て、それに基づいて各部署で研修が受けられるような環境づくりを行う。

・管理者研修を年1回実施し、管理者の総括・方針力のスキルアップと共に、多様な視点から俯瞰的に物事を判断できる力を培っていく。

・人材確保の方策を引き続き模索し、定期的に総合職及び介護職の募集を行うと共に、大学講演や様々な媒体を活用して、法人がめざすもの、理念をわかりやすく打ち出し、若い世代が興味を持ってもらえる活動を作っていく。

(会議の構成)

・部署会議、事業会議、運営委では、3つの課題(活動・支援・組織運営)について総括・方針を明らかにする議論を意識化する。また事業会議では、より現場の課題を汲み取るため、中堅職員を含めて進めていく。

・部署だけで抱え込む構造をなくすために、本部職員が事業会議に参画して各部署の課題やしんどさを拾い、総括を見極めながら、共に解決策を考え、協力する体制を作っていく。

・円滑な法人運営を進めていくため、本部職員が運営、支援、総務等の役割を明確化していく。また部署体制の底上げを進めることで、将来的に本部が独立した動きができるよう、体制を検討していく。

・経理部門の定着と安定をする一方、課題については本部が汲み取り、必要なところは改善していく。

・本部、各管理者を中心に各部署の収支状況の確認の場を定期的に持つ。

2018年度 ライフ・ネットワーク活動方針

2018年度は下半期に女性当事者1名を受け入れ予定。利用者やプログラムの担当を組み直し、部署としての基礎の強化やスキルの底上げを目指していく。

1. 活動面

- ・製品作り、販売を軸とした活動づくりは今年度も継続。区役所販売が1回増え、さらに販路の拡大にも力を入れて行きたい。製品担当当事者との継続的な会議を通して、役割や内容の整理を行っていくことで、当事者のやりがいにつなげる。
- ・当事者の好きなこと、得意なことを生かしたプログラムの模索を行う。また地域との交流を意識したプログラム作りにも取り組み、長居小学校との交流も継続していく。
- ・エンジンと協働し、対外的な活動を増やしていきたい(自分史の作成、活用なども)。

2. 支援面

- ・利用者の掘り下げをさらに広げ、当事者ニーズに目を向け方針を立てていけるようにする。やりっぱなしにせず、経過を追いかけ当事者の変化に気づけるスキルアップを目指したい。また、支援員とも掘り下げ内容をしっかりと共有できるようにしていくことで、同じ視点で関わられるようにしていく。
- ・活動・支援を分けて捉えず、活動の中で当事者とのように関わるか(関係調整・環境調整)の視点をさらに深めていくことで、支援力の底上げを目指す。

3. 運営面

- ・引き続き事務面に関しては残業が定常化しないように整理を行う。
- ・会議の内容については一定すみわけできているが、長時間にならないよう、議題の出し方等の整理が必要。
- ・支援員とのミーティングについては一定の形が出来てきていることから、継続して情報共有をしっかりとできるようにしていく。また、計画的な研修を通して、法人理念や組織としての考え方、活動についての意思一致を図っていく。
- ・人材育成については、引き続き身体介助ばかりではなく、活動とのバランスを考えながら取り組んでいく。ハンドブックなどを活用し、新人育成マニュアルの作成を行い、どの職員でも同じ内容で研修ができるように仕組み作りを行っていく。

2018年度 ウィル活動方針

当事者それぞれのできることは何か？可能性を模索しながら、良い変化に気付き、そこを広げる活動作りを今年度も目指していきたい。新しいことにもチャレンジしながらライフネットワークやピアエンジンとの合同企画、地域の企画や祭りもより積極的に行い活動の充実と定着につなげていきたい。

1. 活動面

- ・定着している活動を軸としながら、目標を作ってそこに向かって取り組めるような活動作りと、やっていること発表する、見てもらう場や機会も作っていく。また軸となっている活動についてもバージョンUP(幅を広げる)を目指す。
- ・当事者の主体性を大切に、みんなの声とやりたいこと！を活動に取り入れていく。
- ・音楽や動きを使った活動を充実させていく(みんなが参加できる方法を考える)
- ・ライフネットワーク、エンジンと積極的に連携し合同企画の実施。他部署も巻き込んで一緒に楽しめる企画も考え実施していく。
- ・地域への発信、つながりを意識した取り組みの継続。イベント・祭りへの参加の継続。
- ・みんなで動く中で個別のプランも考え、気持ちや生活の安定につなげる。

2. 支援面

- ・なぜ？と行動要因を掘り下げて考えることを定着させ、その人の想いや気持ちをくみ取ること、向き合うことを意識し、本人発信を待つのではなく、聞くこと、聞き取ること大切に行う。
- ・障害特性も含めたその人のことを知る、理解することにより力をいれ、伝え方、関わり方について支援員も一緒に振り返る、確認する、共有することを継続しチーム力強化を目指す。
- ・支援の会議やケース会議後の後追いを意識して行う。
- ・関係部署への発信、共有をより意識して行うこと、また他部署からの発信についてもしっかり返していくことを意識して行い、連携を積極的に行っていく。
- ・生活作りについても日中活動としてできることを考え、特に主担当ケースについては本人と一緒に考える、一緒に動く、一緒にやりとげることがキーワードに取り組んでいく。

3. 運営面

- ・運営、支援、プログラムの3つの会議の実施内容を明確にし確立させ、時間短縮に努めることを継続する。またその人しか知らない、担当だけが知っているといったことをなくすよう、会議を利用して全体化できる仕組みを作っていく。
- ・事務時間を勤務時間内で出来る限りとるよう意識化し、協力して業務の調整を行う。
- ・休日開所、長期休暇中の開所を年間で決め、余暇の楽しみと地域とのつながりを目的に継続。
- ・知ること、吸収することを意識し、いろいろな研修への参加や他事業所の見学等を行う。
- ・業務理解、運動への意識も強くしていくために、制度理解を深めていく。

2018年度 ピア・エンジン活動方針

フラッシュ・モブの定期的な開催を始め、地域のいろいろなところに出かけ、より外に向けた取り組みをライフやウィルのメンバーと共に強めていきたい。その中で障害者の問題を社会にアピールしていきたい。

1. 活動面

(ライフプログラム)

運動への理解を進めるために、映像やディスカッションでのアプローチの他、身体を動かしながら理解を進める方法を検討していきたい。相模原事件をアピールするフラッシュ・モブをさらに地域に広めていき、また、街の探検なども検討していきたい。

大阪府、大阪市交渉に向けた準備でも、より身近な課題を発言につなげていくような工夫を行ってきたい。

災害時の「共助」に向けた動きに続き、「自助」についても具体的な動きを作っていきたい。(家具の固定など)

(こども見守り隊プログラム)

長居小学校との交流を推進するなど、利用者のより積極的な参加を促していくための工夫を行ってきたい。見守り隊と並行した取り組みも検討していきたい。

(GANE 雅企画)

当初の趣旨に戻り、当事者活動として利用できるような場所に取材・見学を行っていきたい。我如古さん、下村さん以外のメンバーの参加についても検討していきたい。

(各種プロジェクトへの参加)

当事者スタッフとして各種のプロジェクトに参加していきたい

①大学講演(大阪人間科学大学、四天王寺大学、関西福祉科学大学、大阪市立大学等)

②小中学校交流(長居小学校、なにわ中学校等)

③光園外出企画…新人職員なども巻き込んでいきたい

(全体企画の準備)

・日中開所の時の企画担当(バーベキュー、防災企画、忘年会等)

・地域イベントへの参加

(当事者相談)

・Nさん、Mさん、Fさん、Nさん等

(その他)

・森嶋体操プログラム…より多彩な内容を取り入れていきたい

・法人ホームページの更新・あいえるらくがき帳の編集では、より多くの活動を紹介していきたい。必要に応じてレイアウトにも手を加えていきたい

018 年度 グループホームほんわか方針

グループホームほんわかでは、引き続き地域との交流ができる機会を増やすため、町内会のイベントや交流会への参加や防災について考える場に積極的に参加していく。

入居者が安心した気持ちで生活できる場として、余暇の充実も含め、環境調整を行う。また、世話人体制のあり方についても再検討していく。

1. 活動面

(地域との関わり)

- ・近隣住民への理解を深めるために、挨拶など積極的に行う。また、地域でのイベントや町内会への活動や交流会にも参加していく。
- ・住吉区の見守りシステムへの登録を行い、防災に向けて考えていく。

(入居者支援)

- ・専門機関や医療機関との連携は引き続き行って行く。また、介護保険を併用している利用者や、年齢と共に出てくる二次障害に対応出来るような支援を随時見直していく。
- ・ほんわか1・2の外出企画に加え、ほんわか全体での外出イベントを行っていく。
- ・外出や余暇の情報収集を継続し、入居者それぞれにあった過ごし方の提案を行っていく。
- ・定期的に支援の方向性について家族と確認していく。
- ・各ホームの掲示物やファイルの更新をしていく。

2. 支援面

(支援のスキルアップ)

- ・各部署・ヘルパーには、入居者の最新情報を展開し、定期的にケース会議やヘルパー会議を開催する。
- ・制度学習を定期的に行い、介護保険の勉強会を開催する。また、GH あいえるとの合同学習会も行って行く。
- ・ほんわかニュースや通信では、「地域の暮らし」をテーマに発信していく。

3. 運営面

(世話人連携・体制面)

- ・世話人が一丸となり、業務が滞る事が無いように協力していく。
- ・資格取得を意識し、外部研修や他団体との交流も積極的に取り入れていく。
- ・世話人業務の在り方について検討する場を設ける。
- ・ほんわかミーティング(月 1 回)とプチミーティングを毎週水曜日に行っていく。
- ・新人職員の研修を計画立てて行っていく。

2018 年度グループホーム・あいえる活動方針

グループホームとして世話人のあり方を整理する中で、今年度も世話人が生活に関わりながら、一緒に楽しみ、仲間づくりを意識し生活づくりを行っていく。また生活の場の GH として、季節を感じるイベントや入居者が安心出来るような環境をつくり、より気持ちに寄り添う支援を行っていく。

1. 活動面

(集団 ILP)

- ・集団 ILP は奇数月の第4土曜日に行っていく。世話人が入居者間の関係調整を行い、仲間作りや気持ちの安定に繋げる。「みんなでディナー食べようで day」も継続。各部署にも持ち回りで協力依頼していきたい。(地域とのつながり)
- ・地域とのつながりを意識し、町内会のイベントにも参加していく。また、あいえる近隣の外出を企画していく。
- ・GH ほんわかと交流が持てるような合同企画も計画していく。

2. 支援面

(世話人の関わり方の見直し)

- ・本人ニーズの汲み取りや気持ちの寄り添いの支援に取り組み、世話人としての関わりを増やししながら、楽しみを一緒に見つけていく。また、ヘルパーとの関係調整や休日や長期休暇などの GH 内での企画を考え実施することで仲間作りを意識した余暇支援にも繋げる。

(支援の掘り下げ)

- ・様々な障害の理解を深め、環境整備や統一した対応が出来るような研修やケース会議を行っていく。また、積極的に専門機関にも相談し、外部研修や他団体の見学など情報収集しスキルアップに繋げる。
- ・支援の掘り下げから導いた本人ニーズについて具体案を出し実施していく。その後の進捗もしっかりと追いかけて、本人ニーズを改めて捉え直したり修正しながら各部署とも連携していく。

(気持ちの安定化に向けて)

- ・自立に関わる課題の整理をしながら、法人全体で支える体制作りをつくっていく。また、日中活動でのやりがい作りや気持ちの安定に向け、引き続き日中活動とも連携していく。

(入居者支援)

- ・今年度9月に女性の入居を予定している為、入居 ILP を進めていく。

3. 運営面

- ・世話人業務の整理を行い、勤務時間等についても検討していく。
- ・GH 内でしっかりと議論し、それを事業所会議で上げていけるような仕組みを構築していく。
- ・GH ほんわかとの交流や合同研修を企画していく。
- ・事務作業の整理と効率化を図っていく。
- ・様々な場面を想定して避難訓練を実施していく。

2018 年度ヘルプセンター・ホップ活動方針

今年度も安定した派遣をしていくために人材確保に力を入れ、ヘルパーが定着してより働きやすい環境を作っていくため、事業所とヘルパーが報告・連絡・相談がしやすいような風通しの良い職場作りをしていきたい。また 2018 年度は新規利用者の受け入れ予定があり、ホップでも派遣をしていき、また今現在派遣している時間数は維持していく。

1. 活動面

(ヘルパー派遣体制)

- ・ヘルパー募集については、ヘルパーからの紹介・ホームページ・通信を利用した募集は、継続して行っていく。同時に介護職員の募集については求人媒体を利用して行っていく。
- ・月 1 回のヘルパーの活動報告を充実させ、ヘルパー一人で抱え込まないようにしていき、困っていることや悩んでいることを察知できるようにしていく。

2. 支援面

(職員・ヘルパーのスキルアップ)

- ・現任研修は継続して年間6回行い、スキルアップにつなげていく。
- ・支援の方向性を伝えるため、定期的にヘルパー会議を実施して、情報を共有し連携をしていく。

3. 運営面

(運営体制)

- ・事務日は継続して行い、各種の記録等の書類チェックを行っていく。
- ・10 月から 11 月にかけて重度訪問介護従業者養成研修講座を 8 名定員で開講する。

(危機管理)

- ・泊まり時の休憩時間について福祉制度と労働基準との相違について問題提起していく。

(職場環境の整備)

- ・事務所の奥の部屋を整備し、いつでもヘルパーが事務所に来ることができ、話をしやすい環境にしていく。

2018 年度 自立生活センター・まいど活動方針

2018 年度から 3 か年は、「住吉区障がい者基幹相談支援センター」として運営をしていくことになり、より一層区域での中核的な相談支援を担うことになり、行政や各種機関との横断的な連携と共に、さらなる相談支援のスキルアップが求められる。

1. 活動面

(区地域自立支援協議会)

- ・大阪市で検討されている地域移行に関するワーキングが実施され次第、区センターとして行う施設訪問等の活動を地域自立支援協議会の枠で行い、施設とのつながりづくりをすすめていく。
- ・各部会の中で議論されている各種課題を事務局に集中し、関係団体と協力して地域自立支援協議会のさらなる活性化を図りたい。

(支援ネットワークの強化)

- ・継続して各機関との支援ネットワークを強化するため、各機関(包括、就ポツ、見守り。各サービス事業所等)との連携を強め、各ケースでの連携、地域ケア会議への参画を行う。
- ・また地域活動協議会とのつながりはまだ薄いことから、包括や見守り相談を通じてつながりを持つ機会を作りたい。

(指定相談支援事業所増に向けて)

- ・不足する指定相談支援事業所増加に向けて、既存の居宅介護事業所等へ働きかけを含めた動きを地域自立支援協議会の中で行っていく。

2. 支援面

(相談ケース対応)

- ・2018 年度から報酬改定と共にはじまる「地域生活支援拠点」としての役割を担うため、複合的な課題を持つケースや 8050 問題のケースをについて、行政を含めて取り上げていきたい。その中で必要な資源を協議会の中に報告していく。
- ・「組織」として支援をしていくことを各職員が認識し、個々で抱え込まず、多様な視点から支援に携わっていくことを今後も続けていく。
- ・複雑化する相談対応に向けて相談現場で学びながら、外部研修には計画的に受講してフィードバックし、職員全体がスキルアップできるように意識を共有する。

3. 運営面

(組織運営)

- ・2018 年度大きな報酬改定がなされることから、それらについて部署内で研修を行い、他部署研修を前年に続き継続したい。また、法人内で支援する複数課題を抱えるケースについても、第 3 者的な視点から関わりを行う。
- ・個人学習会を継続し、「自ら学ぶ」意識を持てる環境をつくり、学習意識をあげるきっかけにしたい。
- ・相談対応の複雑化や増加に伴い、また自立生活援助取得に向けても検討をしていくことから、下半期に向けて職員体制を検討していく。